

Методы обучения и развития персонала

Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании [1].

Обучение сотрудников в наше время, повышенной конкуренции на рынке труда, стало актуальным как для больших компаний, так и для компаний малого и частного бизнеса. Оно включает в себя получение новыми и действующими сотрудниками навыков, необходимых для успешного выполнения работы. В настоящее время все больше фирм применяют методы обучения для достижения двух целей, во-первых – это предоставление сотрудникам определенного спектра навыков: в частности навыков решения проблем, общения, взаимодействия в коллективе. Во-вторых, посредством обучения способствовать развитию чувства ответственности сотрудника. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям работников: знания, навыки установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность. Такая сменность связана с быстро меняющейся внутренней и внешней средой развития и функционирования предприятия.

Программа обучения зачастую включают в себя четыре этапа:

1. Предварительная оценка персонала.
2. Постановка целей обучения.
3. Непосредственное обучение.
4. Оценка полученных результатов [2].

В зависимости от целей и возможностей конкретной организации обучение может быть узкоспециальным (профессиональным) и корпоративным, проходить в форме лекций, семинаров, тренингов. Сейчас модным стало дистанционное обучение через Интернет: обучаемые выполняют задания и проходят тестирование на сайте обучающей организации, после чего получают по почте официальный документ о квалификации.

Методы обучения персонала – способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся. Они делятся на:

1. Профессиональное обучение – процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения, которые разработаны в соответствии с направленностью деятельности того или иного предприятия.

2. Активные методы обучения – включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- пріоритет характеристик, запитів, особливостей навчаючихся в розробці та організації процесу навчання;
- активне, творче, ініціативне участь навчаючихся в процесі навчання необхідного їм результату навчання;
- максимальна близькість результатів навчання до сфери практичної діяльності навчаючихся; придатність результатів до практичному впровадженню, розвитку та удосконаленню після закінчення навчання [3].

Проблема наявності адекватно кваліфікованих, гнучких, здатних до самонавчання та саморозвитку, ефективного плануванню освітніх та кар'єрних шляхів кадрів – перш за все в області управління – є однією з ключових в забезпеченні успіху розвитку підприємства.

Таким чином, застосування системи активних методів навчання, розробленої та удосконалюваної в залежності від особливостей конкретних навчальних ситуацій, цільових аудиторій є одним з ключових елементів в реалізації ідеї неперервного навчання, управління накопиченням та розвитком навичок та знань індивідів для активної самореалізації.

Література:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 512 с.
2. Айзенк Ганс Ю. Проверьте свои способности. Пер. с англ. — С-Петербург, 1994. — 167 с.
3. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом: Уч.пос. — М.: Юнити-Д.,2001. — 446с.

Філонцева Г.Ю., к.е.н. Кірсанова В.В.

Одеський національний політехнічний університет

Порівняльний аналіз систем обчислення собівартості будівельно-монтажних робіт як метод вдосконалення обліку витрат

В практиці діяльності вітчизняних підприємств облік витрат будівельного виробництва спрямований на традиційне обчислення собівартості будівельної продукції, в той час, як у закордонному обліку переважна більшість уваги приділяється контролю за витратами в процесі будівельного виробництва.

Система обліку виробничих витрат під назвою "стандарт-кост" виникла в США в 30-х рр. Вже в ті часи вона була відома в Радянському Союзі із праць професора М.Х. Жебрака під назвою "нормативний облік".

Система нормативного обліку передбачає методи розробки та встановлення норм витрат виробничих ресурсів, розрахунок нормативної собівартості будівельно-монтажних робіт (БМР), систематичний облік змін норм, оперативний облік і документування відхилень від норм з зазначенням їх причин і винуватців.